

MEDIDAS LABORALES Y CONCURSALES QUE PUEDEN SALVAR TU EMPRESA

Organizado por la Confederación de Empresarios de Málaga en
colaboración con
HispaColex Bufete Jurídico

14 de octubre 2020



Financiado por:



Presentación:

Javier López y García de la Serrana
Socio Fundador – Abogado
Profesor Contratado Doctor Dº Mercantil
Director General de HispaColex



Financiado por:



Desde HispaColex, somos conscientes de las dificultades económicas que están pasando la mayoría de empresas de este país. Por ello, si su empresa se encuentra ante la dificultad, o incluso imposibilidad, de continuar con su actividad, o se encuentra en situación de insolvencia para atender sus obligaciones corrientes o prevé que puede llegar a encontrarse en dichas situaciones en un corto periodo de tiempo, nosotros le ayudamos a encontrar la mejor solución, ya sea:

- **Negociando con sus trabajadores o tramitando los conocidos ERTE**
- **Ayudándole a encontrar la mejor financiación**
- **Renegociando sus obligaciones de pago**
- **Asesorándole sobre las consecuencias fiscales**
- **Promoviendo una mediación concursal**

Le asesoramos en su negocio como si fuera el nuestro y le acompañamos en todos los trámites y procedimientos que requiera. Hay que adelantarse si queremos sobrevivir, siendo optimistas, pues no parece muy útil ser otra cosa en estos momentos.

Mucho ánimo a todos

Ponencia:

**Medidas Laborales. ERTES y ERES.
Prórroga. Modalidades y Casuística.**

Ponente:

Juan José González Hernández
Socio - Abogado
Dpto. Derecho Laboral



Financiado por:



Han transcurrido casi seis meses desde la declaración del estado de alarma, a cuyos efectos paralizantes de la actividad productiva se unieron los propios de la pandemia del COVID-19 sobre la economía. Como respuesta a esta situación negativa e incierta se ha ido construyendo un nuevo marco regulador de urgencia a base de publicación de RDL. En esta situación compleja nos encontramos con:

- Unas **medidas laborales ya adoptadas por la empresa**, como son la presentación de ERTE'S por fuerza mayor. En estas jornadas se contempla cuál ha sido el resultado de esos ERTE'S presentados, vuelta a la actividad, rescate de trabajadores.
- Unas **medidas laborales a tener en cuenta a corto plazo**, partiendo del compromiso del mantenimiento del empleo, como pueden ser la presentación de ERTE'S por causas ETOP y Expedientes de Regulación de Empleo.

MEDIDAS LABORALES YA ADOPTADAS: ERTES POR FUERZA MAYOR

- **Ya presentados con duración: en principio hasta fin de estado de alarma, después hasta 30/06 , a continuación hasta 30/09/2020 (y actualmente a la espera de su posible prórroga)**
- **Rescate de trabajadores. Si es posible.**
 - Total
 - Parcial

Se debe comunicar al SEPE y a la Seg. Social (sistema red: pasar de inactividad a actividad)

- **Balance hasta la fecha en relación a los ERTES presentados:**
 - La mayoría continúan en ERTE FM TOTAL
 - Otra parte continúa en ERTE FM PARCIAL
 - Empresas que ya finalizaron el ERTE por FM y han tenido que presentar ERTE ETOP

OTRAS MEDIDAS LABORALES: ERTE FM por REBROTE RDL 24/2020

La empresa que vea impedido el desarrollo de su actividad por la adopción por terceros de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo puede tramitar desde el 01/07, de manera inmediata, un expediente de regulación temporal de empleo derivado de fuerza mayor, denominado coloquialmente como como ERTE por “rebrote”.

- ☀️ Empresas que pueden aplicar ERTE FM por REBROTE.
- ☀️ Requisitos.
- ☀️ Exoneraciones en las cotizaciones.



OTRAS MEDIDAS LABORALES: ERTE FM por REBROTE

Empresas que pueden aplicar ERTE FM por REBROTE:

- Empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de las restricciones impuestas por el Gobierno de España, CC.AA, provincial y local.
- En el caso de empresas del sector turístico y actividades accesorias, las que resulte o puedan resultar afectadas por la ausencia de demanda de la actividad turística derivada de las decisiones adoptadas, entre otras, por la Unión Europea, la autoridades gubernamentales de países emisores, etc.
- Empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad económica como consecuencia del aislamiento de los trabajadores y trabajadoras determinado por la autoridad sanitaria de la Comunidad Autónoma.

OTRAS MEDIDAS LABORALES: ERTE FM por REBROTE

Requisitos:

1. No actividad, no prestación de trabajo en los centros de trabajo afectados, debiendo incluirse a la totalidad de las personas trabajadoras adscritas a los mismos, salvo aquellas que se consideren indispensables por los trabajos esenciales que deban realizar (motivos de exclusión que deberán justificarse y acreditarse convenientemente en la preceptiva memoria a presentar).
2. No se aplicarán reducciones de jornada, salvo que se pudiera justificar de forma acreditada y, al parecer, sin derecho a exoneración en las cotizaciones sociales, salvo cambio de criterio.

OTRAS MEDIDAS LABORALES: ERTE FM por REBROTE

Exoneraciones en las cotizaciones:

- **>50 trabajadores el 29/02:** 80% durante el período de cierre y hasta 30/09/20.
- **<50 trabajadores el 29/02:** 60% durante el período de cierre y hasta el 30/09/20.

Las anteriores exoneraciones son compatibles con la bonificación del 50 por 100 aplicable a los trabajadores fijos discontinuos contemplada en la disposición adicional cuarta del RDL 25/2020, es decir, aquellas empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, vinculados a dicho sector del turismo. Estas bonificaciones están vigentes hasta el día 31 de octubre de 2020 y, en su caso, se aplicarán sobre la base del porcentaje no exonerado de cotización.

OTRAS MEDIDAS LABORALES: ERTE FM por REBROTE

A tener en cuenta:

- Las empresas que se **beneficien por primera vez** de las medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, el plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor del mismo (27-6-2020).
- Las empresas con expedientes de regulación de temporal de empleo vigentes pueden tramitar el ERTE de fuerza mayor por “rebrote” sin necesidad de renunciar al ERTE inicial que hubieran tramitado si continúan concurriendo las causas que lo justificaron.
- La intervención de la **Inspección de Trabajo Y Seguridad Social** es **preceptiva** en este tipo de expedientes, antes de que la Autoridad Laboral dicte la oportuna Resolución administrativa.
- El plazo para dictar la Resolución por la Autoridad Laboral es de **10 días hábiles**, siendo la solicitud positiva si se produce el **silencio administrativo**.
- La fecha de efectos del expediente puede **retrotraerse** al del momento en que se inició la causa, con independencia del momento de su presentación.

MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO: Mantenimiento del empleo durante 6 meses

- 1.- **NO** computan despidos disciplinarios declarados procedentes.
 - 2.- **NO** computan extinciones de contratos temporales que finalizan tras su vigencia, finalización de la obra o servicio o los que no se han podido materializar (teniendo en cuenta la suspensión de la temporalidad durante el ERTE).
 - 3.- **NO** computan bajas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente.
 - 4.- **SÍ** computan despidos de cualquier tipo de declarados improcedentes.
 - 5.- **SÍ** computan extinciones de contratos temporales en fraude de ley.
 - 6.- **SÍ** computan despidos por causas objetivas.
- No afectará a empresas en riesgo de entrar en concurso de acreedores.**

MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO: Mantenimiento del empleo durante 6 meses

Objeto de debate:

a) Cuándo nace esta obligación:

- desde el rescate de trabajadores (interpretaciones: rescate nominativo/finalización ERTE)

b) Se refiere a trabajadores afectados por el ERTE y que la empresa se haya exonerado cuotas a la Seg. Soc.? Si

c) Consecuencias incumplimiento:

- abonar cuotas exoneradas. Todas + recargo del 20%

d) Consecuencias en caso de aplicar ERE.

- abonar cuotas exoneradas. Todas + recargo del 20% (salvo empresas en riesgo de concurso de acreedores)
- Pero el RDL 24/2020 prorrogó hasta 30/09/2020 la prohibición de los despidos objetivos basados en COVID-19, con lo cual? ...

MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO:

ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción)
Art. 47 E.T. y 23 R.D.L. 8/2020

Causas Productivas: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Será la más común a corto plazo junto con la causas económicas

1.- SOLICITUD A LA AUTORIDAD LABORAL CON MEMORIA EXPLICATIVA Y ACREDITATIVA DE LAS CAUSAS. El mismo día se comunica a los Rtes de los trabajadores o Comisión Negociadora .

2.- PERIODO DE CONSULTAS (7 días). Si no hay RRTT se debe designar comisión negociadora con sindicatos o con personal (máximo 3)

- ACUERDO: Comunicar a la autoridad laboral y a los empleados afectados
- SIN ACUERDO: La empresa decide qué hacer, y si comunica a la autoridad laboral, Rtes y a los empleados afectados

MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO:

**ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción)
Art. 47 E.T. y 23 R.D.L. 8/2020**

- 3.- DESDE EL 27/06 SI TIENEN BONIFICACIÓN SS** (igual que para ERTES por fuerza mayor)
- 4.- DESEMPLEO TAMPOCO CONSUME** (art. 25 RDL 8/2020) Igual que en ERTES FM.
- 5.- NO EFECTOS RETROACTIVOS** (efectos de la comunicación a la Autoridad o la indicada en la negociación) **salvo los que se tramiten a continuación de un FM -efectos-desde la finalización de aquel**
- 6.- LA AUTORIDAD LABORAL NO AUTORIZA** (sólo para ERTES por fuerza mayor). La Inspección puede emitir informe.
- 7.- MAYOR FLEXIBILIDAD.** Duración más allá del estado de alarma.

MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO: ERES

Art.51 ET

Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) están pensados para resolver contratos de trabajo de forma colectiva debido a una serie de causas, fundamentalmente económicas, pero también técnicas, organizativas o de producción.

Un ERE debe afectar (en un periodo de 90 días):

- Al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.
- Al menos al 10 % de trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
- Al menos a 30 trabajadores en empresas de más 300 trabajadores.



MEDIDAS LABORALES A CORTO PLAZO: ERES

- ★ Si la empresa cesa su actividad (cierre), se entenderá igualmente como **despido colectivo** la extinción de contratos que afecte a toda la plantilla, siempre que el número de trabajadores despedidos sea de 6 o más.
- ★ Si la empresa **continúa con su actividad**, para justificar el ERE es preciso que tenga como objetivo superar una situación negativa o garantizar la viabilidad futura de la misma.
- ★ El despido colectivo **deberá ir precedido de un periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores. En caso de no existir éstos, los trabajadores deberán elegir en asamblea una representación ad hoc para este periodo de consultas.
- ★ Periodo de consultas no durará más de **30 días naturales (o 15 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores)**. La consulta con los representantes legales deberá tratar, como mínimo, la posibilidad de evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias (medidas de recolocación, acciones de formación, reciclaje profesional, etc.).

PASOS PARA TRAMITAR EL ERE

1. Comunicación de la apertura del período de consultas mediante un escrito que el empresario envía a los representantes de los trabajadores (una copia se hará llegar a la Autoridad laboral) adjuntando:

- Memoria explicativa con la especificación de las causas del despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que van a integrar la comisión negociadora o, en su caso, indicación de su falta de constitución en los plazos legales.
- Plan de recolocación externa (obligatorio para las empresas que ponga en marcha un despido colectivo de más de 50 trabajadores)
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Si afecta a más de un centro de trabajo, la información se desglosará por centro de trabajo y, en su caso, provincia y CC.AA.

PASOS PARA TRAMITAR EL ERE

- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Si afecta a más de un centro de trabajo, la información se desglosará por centro de trabajo y, en su caso, provincia y CC.AA.
- Criterios tenidos en cuenta para elegir a los trabajadores afectados a los que va a alcanzar el despido (no resulta exigible si el despido afecta a la totalidad de la plantilla).
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Periodo previsto para para la realización de los despidos.
- En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

PASOS PARA TRAMITAR EL ERE

2. Informe de la Inspección de Trabajo:

La autoridad laboral hace la comunicación al SEPE y pide un informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (se deberá emitir en 15 días a contar desde que se notifique a la autoridad laboral que el periodo de consultas ha finalizado). La autoridad laboral vigilará el periodo de consultas y podrá realizar **advertencias y recomendaciones** que en ningún caso supondrán la paralización ni suspensión del procedimiento.

3. Representación de los trabajadores:

Si no hay representación legal los trabajadores podrán elegir democráticamente a una comisión de trabajadores de la empresa (con un máximo de 3 integrantes), o designar para esta función a miembros de los sindicatos más representativos. Finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado. Si se hubiera alcanzado acuerdo, enviará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo y sus condiciones.

PASOS PARA TRAMITAR EL ERE

4. Indemnización:

Los trabajadores incluidos en el ERE recibirán una indemnización mínima de 20 días por año de servicio (máximo 12 mensualidades). Si se ha acordado con la empresa, la cantidad puede ser mayor. A veces se pacta un calendario de pagos.

5. Ejecución del ERE:

Se comunica el despido al trabajador por carta. Tendrán que haber pasado como mínimo **30 días** entre el día en que se comunicó la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha efectiva del despido.

Se notificarán los despidos al Servicio Público de Empleo (SEPE) y se entregará al trabajador las cantidades de saldo y liquidación (finiquito), así como el certificado de empresa (o envío telemático al SEPE). Además, el empresario debe entregar las indemnizaciones pactadas.

PASOS PARA TRAMITAR EL ERE



6. Posibles reclamaciones:

Si se considera que el empresario ha incumplido lo pactado y no abona al trabajador finiquito o indemnización, hay un año para reclamar ante la jurisdicción social. En los 20 días hábiles siguientes al despido es posible que el trabajador impugne la decisión del empresario y pida la improcedencia del despido o su nulidad, siempre que el proceso de consultas hubiera terminado sin acuerdo.

MEDIDAS LABORALES: Recuerde que ...

- ❖ Desde el **Departamento de Derecho Laboral de HispaColex**, estamos a su disposición para negociar con los trabajadores, tramitando los conocidos ERTes (por Fuerza Mayor o bien por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción), ERES, o cualquier otra solución prevista en la legislación laboral.
- ❖ Así, desde HispaColex podemos ofrecer las medidas que mejor pueden encajar con cada caso (negociación colectiva, descuelgue salarial, etc.), pues en esta situación, contar con una planificación económico-laboral a corto/medio plazo supondrá una ventaja estratégica ante un mercado laboral que se avecina cambiante.

Ponencia:

**Medidas de Derecho Concursal.
Pre-concursos: Ventajas e inconvenientes.**

Ponente:

**Ignacio Valenzuela Cano
Socio-Abogado
Director Dpto. Derecho Civil-Mercantil**



Financiado por:



Medidas de Derecho Concursal: Preconcurso de acreedores

Lo que coloquialmente conocemos como **preconcurso de acreedores** se define en la Ley Concursal como la comunicación o puesta en conocimiento del Juzgado de la apertura de negociaciones entre el deudor y sus acreedores para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio o para alcanzar un acuerdo de refinanciación.
(Artículo 583 de la Ley Concursal).



Medidas de Derecho Concursal: Preconcurso de acreedores

El presupuesto objetivo, tanto del concurso de acreedores como del concurso, es la **insolvencia del deudor**, que puede ser tanto **insolvencia actual** como **insolvencia inminente**.

- **Insolvencia actual:** la del deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles.
- **Insolvencia inminente:** la del deudor que prevea que no podrá cumplir regular y puntualmente sus obligaciones.

Medidas de Derecho Concursal: Precurso de acreedores

Hay hechos que son reveladores de esa insolvencia:

- una previa declaración judicial o administrativa de insolvencia del deudor, siempre que sea firme.
- una ejecución o apremio sin que del embargo hubieran resultado bienes libres conocidos bastantes para el pago.
- embargos por ejecuciones en curso que afectan de manera general al patrimonio del deudor.
- sobreseimiento general en el pago de obligaciones corrientes.
- sobreseimiento general en el pago de obligaciones tributarias exigibles en los tres meses anteriores a solicitar el concurso. Igual en cuotas de S.S., sueldos de trabajadores.
- alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor.

Medidas de Derecho Concursal: Preconcurso de acreedores

Ante una situación de insolvencia, el deudor **puede optar directamente por el concurso**, que solicitará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en la que hubiese conocido o debido conocer el estado de insolvencia actual, **o bien presentar el concurso**, como paso previo para negociar con los acreedores un convenio (se tiene que presentar a continuación el concurso), o acuerdos de refinanciación en los términos que legalmente se indican.

En el supuesto de optar por el concurso, debemos verla como una última oportunidad y prórroga que la Ley concede a la empresa en apuros para que logre reconducir su coyuntura económica. Para ello, la empresa pone en conocimiento del juzgado que se encuentra en la situación de insolvencia a la que nos hemos referido y que, llegados a este punto, ya habrá forzado el inicio de las negociaciones con los acreedores, siendo éstas previas a la intervención judicial.

Preconcurso:

¿Cuánto tiempo dura el plazo de un concurso de acreedores?

Una vez que la empresa ha decidido optar por la vía del concurso de acreedores, es imprescindible estar al tanto de los plazos temporales previstos con los que cuenta para ir avanzando en el proceso sin incurrir en falta alguna.

Son los siguientes:

- En primer lugar, la empresa deudora dispone de **dos meses** para comunicar el inicio de las negociaciones desde que tiene conocimiento de su situación de insolvencia.
- Acto seguido, y de acuerdo con la Ley Concursal, el concurso de acreedores ofrece un plazo de **tres meses** para que la empresa negocie con sus acreedores e intente resolver los problemas de liquidez.
- Si finalmente no se consigue llegar a ningún acuerdo en dicho plazo de tres meses, la empresa contará con **un mes adicional** para presentar la solicitud de declaración de concurso ante el Juzgado de lo Mercantil.

Precurso: Efectos del precurso de acreedores

- Una consecuencia importante —y muy beneficiosa para la entidad en apuros— es que durante los cuatro meses a los que nos hemos referido cuando hablábamos de los plazos temporales está prohibido que los proveedores, los bancos, los empleados, las instituciones, etc., presenten un concurso necesario de acreedores contra la empresa o ejecuten embargos contra bienes o derechos que se consideren necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial.

Además, esta prórroga supone un tiempo extra para que los administradores de la compañía puedan **intentar llegar a acuerdos preconcursales** con los acreedores, de modo que incluso podrían conseguir una propuesta anticipada de convenio y, por tanto, agilizar el procedimiento concursal si llegase a producirse.

Precurso: Efectos del precurso de acreedores

Es relevante reseñar que el mero hecho de no alcanzar acuerdos con los acreedores no supone motivo de responsabilidad para los administradores.

Solo cabría calificar como **'concurso culpable'** y por consiguiente entender que los administradores tienen responsabilidad sobre el mismo cuando:

- Se utilice el precurso con una finalidad meramente dilatoria.
- Durante el período de precurso se vea agravada la situación de insolvencia.
- Cuando no se haga un uso efectivo de los plazos para entablar negociaciones.

Finalmente, si se determina que el concurso es culpable —y en caso de liquidación de la empresa—, el juez podría condenar a los administradores a pagar a los acreedores el importe no cobrado en la liquidación.

¿Cuáles son las ventajas del precurso?

Actividad de la empresa

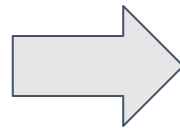


Algunas de las ventajas que pueden predicarse del precurso es que al realizar la solicitud, **no va a alterarse la actividad de la empresa.**

Es decir, esta va a seguir trabajando sin limitaciones (salvo el sentido común de no agravar los problemas existentes ni generar otros).

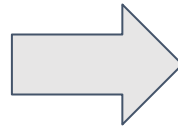
Preconcurso: Ventajas e inconvenientes

**Bienes y derechos
imprescindibles para la
actividad empresarial**



Igualmente, aquellas **acciones judiciales** que se dirijan contra los bienes y derechos que resulten imprescindibles para la actividad empresarial, **quedan en suspenso** y no cabe su admisión.

Imagen de la compañía



Por otro lado, la situación de la empresa no se hace pública. De manera que al no verse **publicada en el BOE** la situación de concurso, **la imagen de la compañía permanecerá limpia** salvo de cara a aquellos acreedores principales y destacados con quienes se llevan a efecto las negociaciones para salir del bache económico.

Preconcurso: Ventajas e inconvenientes

El motivo de que muchas empresas en apuros se decanten por este procedimiento en vez de por el de concurso de acreedores es, sencillamente, que el preconcurso resulta **más ágil, más corto y menos complejo.**



Preconcurso

		
El deudor tiene 3 meses para negociar y 1 mes para pedir el concurso	La actividad normal de la empresa continúa y los órganos de administración siguen intactos	El deudor puede pedir el carácter el reservado de la negociación y no se publicará

Preconcurso: Inconvenientes

Por último y como desventaja, cabe señalar que en la práctica —en el momento en el que una empresa comunica la situación de concurso— los acreedores suelen intentar posicionarse iniciando individualmente las reclamaciones pertinentes para así poder acceder a los bienes de la sociedad por si se produjese el concurso de acreedores, lo que supone ahogar más aún a la compañía que está intentando salir a flote.

Esta situación, como se ha indicado, se solventa cuando hablamos de bienes y derechos esenciales para la actividad, pero no afecta a los créditos de derecho público.

Ponencia:

Medidas de Derecho Concursal.

Concursos: Responsabilidades y consecuencias.

Ponente:

Mercedes Rull García
Socio-Abogada
Dpto. Derecho Concursal



Financiado por:



EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

RECORDEMOS QUE...

El deudor deberá solicitar la declaración de concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer el estado de insolvencia, es decir, cuando hubiera acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de cualquier otro legitimado. Estos son:

- El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor;
- La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor;
- El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes;
- El incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes:
 - Pago de las obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud del concurso.
 - El pago de las cuotas de Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo periodo.
 - Las obligaciones de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

¿Qué ocurre si no se presenta el concurso de acreedores o se presenta de forma extemporanea?

La solicitud del concurso es una obligación y, no una facultad, por lo que en caso de que no se solicite o no se realice en tiempo, la empresa puede encontrarse con:



¿Concurso de acreedores?

Concurso necesario

Calificación culpable

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

Concurso necesario

La solicitud de declaración de concurso presentada por cualquier acreedor deberá fundarse en alguno de los hechos externos reveladores del estado de insolvencia, entre otros:

- 1.º La existencia de una previa declaración judicial o administrativa de insolvencia del deudor, siempre que sea firme.
- 2.º La existencia de un título por el cual se haya despachado mandamiento de ejecución o apremio sin que del embargo hubieran resultado bienes libres conocidos bastantes para el pago.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

Calificación culpable

El incumplimiento del deber de solicitar el concurso dentro de los plazos arriba señalados puede conllevar responsabilidades personales y patrimoniales.

Estas responsabilidades van a depurarse en la Sección Sexta del Concurso, denominada Calificación del Concurso y sus efectos, que termina por sentencia.

EL TRLC recoge una serie de hechos y actos que eleva a la categoría de presunciones de culpabilidad del concurso y, entre ellas, tipifica el incumplimiento del deber de presentación en plazo de la solicitud del concurso. Es decir se penaliza tanto el no haber instado el concurso como el haberlo instado tarde.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

Ahora bien si dicho retraso no ha influido en la agravación de la insolvencia y, por tanto, no ha causado mayor perjuicio a los acreedores, el Juez en principio no imputará responsabilidad al órgano de administración por este retraso, por lo que para que se pueda fundamentar una declaración de culpabilidad del concurso, es necesario que el retraso sea relevante

Este régimen se completa con el artículo 367 de la Ley de Sociedades de Capital que dispone que responderán solidariamente de las obligaciones sociales posteriores al acaecimiento de la causa legal de disolución, los administradores que no soliciten la disolución judicial o, si procediere, el concurso de la sociedad.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

¿Qué personas pueden verse afectadas por la calificación culpable?

- ❖ El concursado, persona física/jurídica.
- ❖ Los administradores, los liquidadores, de derecho o de hecho, los directores generales y quienes, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la declaración de concurso, hubieren tenido cualquiera de estas condiciones.
- ❖ Los cómplices, es decir, aquéllas personas que hubieran cooperado con las personas antes citadas a la realización de actos que hayan fundado la calificación culpable del concurso.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

¿Qué consecuencias para las personas afectadas conllevan esa declaración de culpabilidad?

❖ **Condena de efectos personales:**

- Inhabilitación para administrar bienes ajenos por un periodo de dos a quince años.
- Inhabilitación para representar a cualquier persona por un periodo de dos a quince años.

❖ **Condena de efectos patrimoniales:**

- La pérdida de cualquier derecho de crédito ya sea concursal o contra la masa.
- La condena a devolver los bienes o derechos que hubieran obtenido indebidamente del patrimonio del deudor común o hubiesen recibido de la masa activa.
- La condena a indemnizar los daños y perjuicios causados al concursado.
- Y, la condena a pagar la cobertura, total o parcial, del déficit concursal, esto es, a pagar la diferencia económica negativa que pueda resultar entre el pasivo y el activo una vez que por la administración concursal se realicen los activos del patrimonio concursal.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

EL RD 16/2020 y ahora la ley 3/2020 estableció una moratoria para solicitar la declaración de concurso, hasta el 31 de diciembre de 2020. **¿Realmente debemos esperar a dicha fecha?**

NO. Es importante diferenciar entre las empresas viables pero que debido a esta pandemia están atravesando dificultades económicas y las empresas no viables.

Esta moratoria no debe ser interpretada por el deudor y sus administradores sociales como un período de «inactividad». Sino que esta suspensión permite de algún modo «ganar tiempo», para buscar la mejor estrategia a seguir para superar esta crisis, pero no permite por sí misma eliminar las dificultades económicas de iliquidez o en su caso la insolvencia derivada en un modo directo o indirecto de la crisis económica conectada a la alerta sanitaria COVID-2019.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

Como hemos, dentro del concurso se abre la llamada pieza sexta y si bien la responsabilidad tardía -Responsabilidad concursal por presentación tardía- de la solicitud de concurso desaparece, no hacen el resto de causas generales del concurso culpable conforme a las cuales se analizará en qué medida el deudor ha contribuido a generar o agravar su estado de insolvencia en general y en particular durante el período de suspensión conectado al estado de alarma.

Por citar algunas:

- Hubieran incumplido el deber de colaboración con el juez del concurso y la administración concursal o no les hubieran facilitado la información necesaria o conveniente para el interés del concurso o no hubiesen asistido, por sí o por medio de apoderado, a la junta de acreedores, siempre que su participación hubiera sido determinante para la adopción del convenio.
- Si el deudor estuviera obligado legalmente a la llevanza de contabilidad y no hubiera formulado las cuentas anuales, no las hubiera sometido a auditoría, debiendo hacerlo, o, una vez aprobadas, no las hubiera depositado en el Registro Mercantil o en el registro correspondiente, en alguno de los tres últimos ejercicios anteriores a la declaración de concurso.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

E, igualmente, las presunciones iure et de iure:

- 1.º Cuando el deudor legalmente obligado a la llevanza de contabilidad incumpliera sustancialmente esta obligación, llevara doble contabilidad o hubiera cometido irregularidad relevante para la comprensión de su situación patrimonial o financiera en la que llevara.
- 2.º Cuando el deudor hubiera cometido inexactitud grave en cualquiera de los documentos acompañados a la solicitud de declaración de concurso o presentados durante la tramitación del procedimiento, o hubiera acompañado o presentado documentos falsos.
- 3.º Cuando el deudor se hubiera alzado con la totalidad o parte de sus bienes en perjuicio de sus acreedores o hubiera realizado cualquier acto que retrase, dificulte o impida la eficacia de un embargo en cualquier clase de ejecución iniciada o de previsible iniciación.

EL CONCURSO: RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS

Pero es que aunque hayamos desactivado la responsabilidad por la presentación tardía del concurso, sigue subsistente el régimen de responsabilidad de éste sobre la base del deber de diligencia y lealtad (art 225 y 227 LSC), debiendo actuar en el mejor interés de la sociedad.

Por ello los administradores no deben confiarse en esta moratoria máxime cuando cualquier acreedor puede iniciar ejecuciones contra el patrimonio de la compañía, ya que tales ejecuciones no han sido desactivadas por el estado de alarma salvo que estemos en situaciones de preconcurso como las citadas anteriormente.

En definitiva, debemos de eliminar el estigma del concurso y empezar a verlo como una herramienta que sirve para ayudar y proteger a la empresa en dificultades, con incontables medidas a disposición del empresario deudor.

En cualquier caso, no debe retrasarse el correspondiente análisis y la adopción de medidas para no reducir el espectro de soluciones disponibles y las alternativas de viabilidad de la empresa.

MEDIDAS DE DERECHO CONCURSAL: Recuerde que...

- ❖ En definitiva, nuestra ley concursal está dotada de distintas herramientas jurídicas para facilitar la reestructuración de la deuda de las empresas a fin de evitar su quiebra, y no cometamos los mismos errores del pasado. Para evitar que esta crisis temporal arraigue podemos y debemos actuar a tiempo, solo así lograremos salvaguardar la continuidad de muchas empresas y es por ello por lo que desde HispaColex nos ofrecemos para asesorarte y acompañarte en este proceso.
- ❖ Desde el **Departamento de Derecho Concursal de HispaColex** estamos a su disposición para promover una mediación concursal o la presentación de un pre-concurso que no ponga en peligro la viabilidad de su empresa y sí ayude a la misma.

hispacolex

BUFETE JURÍDICO

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Puedes enviarnos tus consultas a través de este correo:

consultas-cem@hispacolex.com

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

